

Согласовано с советом  
трудового коллектива

*Ольга Ю.В. Шмарина*

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор школы

*Табеева Л.В. Габова*  
« 01 » *сентября* 20\_13\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления доплат и надбавок из фонда компенсационных выплат из фонда стимулирующих выплат МОУ «СОШ» с.Большелуг

### 1. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе по совместительству.

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

4) доплаты молодым специалистам учреждений образования.

2. Доплаты работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке), 100 % за работу в праздничные выходные дни.

3. Доплаты работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг при выполнении работ в условиях , отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплаты работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах<\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
1	2	3
	Учителям, преподавателям образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) при условии отсутствия в штатном расписании должности классного воспитателя	До 25
	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы), тарифным ставкам)	До 50
	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы), тарифным ставкам)	До 50
	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата производится пропорционально объему учебной нагрузки)	До 15
	Учителям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по: русскому языку, литературе, коми языку как родному математике иностранному языку, коми языку как государственному, черчению, физике, химии по остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 25 До 20 До 15 До 10
	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	До 5
	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии	До 15

	отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения, мастера производственного обучения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	
	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами, трактордромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	До 15
	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	До 15
	Педагогическим работникам за заведование вечерним, заочным отделениями (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству отделением)	До 25
	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по труду)	До 20
	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	До 10
	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: от 200 до 800 экз. от 801 до 2000 экз. от 2001 до 3500 экз.	До 5 До 10 До 15

свыше 3500 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности библиотекаря, заведующего библиотекой)	До 20
За выполнение административно - хозяйственных функций (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством)	До 15
Специалистам и работникам образовательных учреждений за организацию питания учащихся (воспитанников) (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должностей работников кухни)	До 15
Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно	До 10
Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика)	До 50
Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	До 20
Работникам столовой: -за стирку спецодежды вручную - за уборку подсобных помещений	До 10 До 10
Техническим работникам школы: - за работу уборщиц в качестве вечерних дежурных - за организацию питьевого режима школы - за повторную уборку физзалов в вечернее время - за привлечение во время ремонта к выполнению штукатурно-малярных работ - за выполнение функции слесаря, сантехника, электрика - за проведение работ по подготовке к отопительному сезону - за ремонт и подготовку инвентаря - за совмещение профессий	До 20 До 50 До 20 До 80 До 60 До 50 До 10 До 50 До 100
За обслуживание видеоаппаратуры, музыкальной аппаратуры	До 10
За дежурство в общественных местах	До 10

-----  
Примечания:

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем МОУ «СОШ» с.Большелуг в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МОУ «СОШ» с.Большелуг, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании	35
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием	40

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в государственных учреждениях образования Республики Коми по профилю полученного образования.

6. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7 и 8 настоящего приложения.

7. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 8 настоящего раздела.

8. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

9. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

## 2. Выплаты стимулирующего характера

1. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

Работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующий фонд расходовать следующим образом:

- 1) За итоги года – 40 %
- 2) За результаты работы в течении года (квартальные премии) – 40 %
- 3) Единовременные премии – 20 %

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) воспитателям, учителям за наличие:

второй квалификационной категории -10 %

первой квалификационной категории -45%

высшей квалификационной категории -60 %

молодым специалистам-учителям -15 %

2) работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;

3) водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, - 25 процентов, 2-й класс - 10 процентов к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время в качестве водителя. Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих учреждений образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, в соответствии с разделом "4 квалификационный уровень" профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" приложения N 2, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. N 234 "О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми";

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в МОУ «СОШ» с.Большелуг.

Заместителям руководителя устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников- до 2,5

5.. Выплата доплат, надбавок и премий производится за счет экономии фонда заработной платы и надтарифного фонда оплаты труда, выделенного учреждению как на оплату дополнительных видов работ, так и на установление стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирование.

Выплаты стимулирующего характера за результаты работы производить не реже одного раза в квартал в пределах выделенных ассигнований.

6. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы в течении года каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы. В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера включаются не менее 2-х членов Совета школы, не считая директора школы. Несовершеннолетние члены Управляющего Совета в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера не включаются. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера является директор школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

На основании протокола, принятого комиссией, подписанного директором школы и членом Совета трудового коллектива, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за соответствующий период. В приказе отражаются все выплаты стимулирующего характера на каждого члена трудового коллектива

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы

7. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются приказом Управления образования администрации МО МР «Корткеросский».

8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам школы устанавливаются приказом директора.

9. Установленные надбавки и доплаты стимулирующего характера могут быть снижены или отменены в случае нарушения работником правил внутреннего распорядка, получения административного взыскания.

10. Размеры премий, материальной помощи, а также иных надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда определяются в пределах ассигнований, направленных на оплату труда. . Расчет выплат стимулирующего характера производится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и установленных Приложением 2 к настоящему Положению. Каждому критерию присваивается определенное количество процентов

При премировании работников учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение исследовательской работы по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

### **3. Выплаты социального характера**

1. Работникам школы в связи с выходом на пенсию выплачивается 1 должностной оклад (тарифная ставка)
2. работникам школы в связи с юбилеем выплачивается 1 должностной оклад (тарифная ставка)
3. работникам школы выделять материальную помощь до 1 должностного оклада (тарифной ставки):
  - в связи с потерей родных
  - находящихся на лечении, в том числе профилактическом санаторно-курортном
  - оказавшихся в трудной жизненной ситуации, требующей больших материальных затрат
  - в связи с рождением ребенка – до 20 %

Установленные надбавки и выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или отменены в случае нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, получения административного взыскания.

Установление доплат, надбавок и других выплат производится в пределах выделенных средств на оплату труда.

Приложение № 1  
к Положению о порядке установления доплат и надбавок  
из фонда компенсационных выплат и фонда  
стимулирующих выплат МОУ «СОШ» с.Большелуг

Единовременные премии

1. К профессиональным праздничным датам – до 20 %
2. За успешные показатели за учебный год, итоги года – до 100%
3. Активное участие в мероприятиях школы – до 1000 р.
4. За подготовку школьной документации к лицензированию и аккредитации школы (в зависимости от объема работы) – до 5000р
5. За безупречное выполнение Устава школы – до 5000р
6. За образцовое выполнение функциональных обязанностей – до 15000 р.
7. Работникам за участие в районных спортивных мероприятиях - до 500 р.
8. Работникам за выполнение общественных работ (в интересах школы) – до 500 р.
9. За качественную подготовку к экзаменам – до 1000 р.
10. За успешную организацию работы по распределению выпускников классному руководителю – до 500 р.
11. За подготовку школы к новому учебному году – до 2000 р.
12. Участие в олимпиадах:

	Районная	Республиканская
За подготовку участника	100 р.	200 р.
За подготовку победителя	500 р.	1000 р.
За подготовку призера (2 место)	300 р.	800 р.
За подготовку призера (3 место)	200 р.	500 р.

13. Участие в конкурсах обучающихся:
  - за подготовку участника – 5%
  - за подготовку победителя и призера на российском уровне – до 30%
  - за подготовку победителя и призера на республиканском уровне – до 20%
  - за подготовку победителя и призера на районном уровне – до 10%
14. Участие в профессиональных конкурсах:
  - школьных – до 1000 руб.
  - районных – до 2000 руб.
  - республиканских – до 3000 руб.
15. Подготовка и проведение открытых уроков:
  - на школьном уровне – до 300 р.
  - на районном уровне – до 500 р.
  - на республиканском уровне – до 1000 р.

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество  
выполняемых работ работникам МОУ «СОШ» с.Большелуг**

1. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заместителей  
руководителей:

- Напряженный график работы – до 50 %
- Своевременное выполнение плана ВШК – 10 %
- Посещение уроков (не менее 20 посещений в месяц) – 20%
- Разработка и практическое внедрение программы инновационного развития школы – 10%
- Организация работы по распространению инновационного опыта – 5%
- Освоение и внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий, УМК – до 5%
- Введение предпрофильной подготовки и профильного обучения – до 10 %
- Результативность участия ОУ в конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях:
  - на республиканском уровне – 10%
  - на муниципальном уровне – 5%
- Результативность работы на базе ОУ экспериментальных и пилотных площадок (по итогам анализа деятельности, отзывов) – до 10%
- Наличие и качество программно-аналитической деятельности – 20 %
- Качественное проведение государственной (итоговой) аттестации – 20%
- Своевременность прохождения учителями аттестации (по итогам года) – 20 %
- Проведение работы по своевременной курсовой переподготовке педагогов – 10 %
- Полнота и качество отчетной документации – 10%
- Качество составления аналитических справок в соответствии с требованиями делопроизводства – 10%
- Информационное освещение деятельности ОУ – 10%
- Контроль за составлением рабочих учебных программ и их выполнение – 10%
- Участие школы в конкурсах:
  - на всероссийском и республиканском уровне – 30%
  - на муниципальном уровне – 20%
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы – 20%
- Организация работ по профилактике правонарушений – до 20%

— Организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержание отдыха – до 20%

— Работа с родителями – 10%

— Организация и результативность спортивно-массовой работы – до 20%

-Заполнение Арисмо-до 50 %

-Заполнение «Наша новая школа»-до 50 %

-Создание и обновление сайта школы-до 80 %

## 2. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога организатора:

— Активное участие учащихся школы в общешкольных мероприятиях – 10 %

— Высокий процент обеспечения внеклассной занятостью учащихся школы – до 20%

— Качественное проведение общешкольных мероприятий – до 10%

— Высокий уровень исполнительской дисциплины – до 10%

— Напряженный график работы – до 50 %

## 3. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы для социального педагога:

— Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различного контроля – до 10%

— Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня – до 20%

— Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров – до 10%

— Организация досуга учащихся, стоящих на ВШК – до 10%

— Эффективность сопровождения профилактических программ – 10 %

— Организация горячего питания и своевременная сдача отчетов – 10%

— Напряженный график работы – до 50 %

## 4. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога-организатора

### ОБЖ:

— Высокий уровень организации и проведение практических занятий, тренировок и учений при угрозе чрезвычайных ситуаций – 10%

— Качественное обеспечении выполнения требований антитеррористической и пожарной безопасности, охраны труда – 10%

— Выполнение предписаний органов надзора – 10 %

— Отсутствие несчастных случаев с учащимися и работниками на производстве – 10%

— Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов) – 10%

— Напряженный график работы – до 50 %

## 5. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических

### работников:

- проведение дополнительных занятий с одаренными детьми, подготовка призеров предметных олимпиад разного уровня - до 10%
- проведение инновационной работы, экспериментальной работы – до 30%
- участие в проведении ремонтных работ при подготовке образовательного учреждения к новому учебному году – до 20%
- развитие творческих способностей учащихся, качественную подготовку учащихся для участия в конкурсах различных уровней – до 20 %
- эффективная подготовка спортивных команд и индивидуальных участников соревнований различных уровней – до 10 %
- работа в «Школе будущих первоклассников» - до 10 %
- внедрение новых педагогических технологий и умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей - до 20 %
- высокое качество работы и в связи с профессиональным праздником - до 30%
- работа по развитию гражданского воспитания школьников во внеучебной деятельности, организация краеведческой и поисковой работы учащихся, экологическая работа с обучающимися – до 20%
- ведение школьной документации (книга протоколов педсоветов, протоколы заседания Совета школы, родительского комитета школы и др.) – до 5 %
- общественная работа (председатель ПК, члены ПК) - до 5 %

Содержание кабинетов (кроме тарифицированных), сохранение оборудования (по полугодиям) – до 10%

- Подготовка учащихся к различным конкурсам, соревнованиям – до 10%
- Проведение предметных декад, недель (учитывать количество классов, массовость) – до 10%
- Проведение интеллектуального марафона – до 5%
- Достижение учащимися высоких показателей на итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ГИА – до 50%
- Итоги экзаменов, итоги контрольных работ, мониторинга, успеваемость (по полугодиям) – до 20;
- Апробация новых учебников – до 10%
- Систематическая индивидуальная работа со слабоуспевающими, мотивированными учащимися (по необходимости):

1-2 занятия в неделю – до 5% ежемесячно

более 2 занятий в неделю – до 10% ежемесячно

- Участие в научно-практических конференциях, семинарах (выступлениях):
  - на республиканском уровне – до 30%
  - на муниципальном уровне – до 10%

**По итогам учебного года:**

- Выполнение учебного плана и программы – до 5%
- Качественная работа с документами (согласно положению о ведении дневников, тетрадей, классного журнала) – до 5 %
- По итогам учебного года (в начальных классах):
  - Техника чтения у 50% учащихся выше нормы – до 10%
  - Вычислительные навыки у 50% учащихся выше нормы – до 10%
  - (учитывать учащихся, у которых техника чтения и вычислительные навыки ниже нормы)
- Использование ИКТ в образовательном процессе, инновационных технологий, использование компьютера в учебно-воспитательном процессе – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %

**6. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы библиотекаря школы:**

- Пропаганда чтения как формы культурного досуга – до 10%
- Оформление тематических выставок – до 10%
- Эстетическое оформление библиотечного зала – до 10%
- Проведение школьных тематических мероприятий и активнее участие в районных мероприятиях – до 10%
- Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; ведение библиотечной страницы на школьном сайте – до 5%
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.) - 10%
- Напряженный график работы – до 50 %

**7. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы лаборантов:**

- Работа лаборанта по подготовке и проведению объемных лабораторных работ, проведение генеральных уборок – до 20%
- Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %

8. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заведующего хозяйством:

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – до 10%
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 10%
- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 50% (в период ремонта)
- Работа с обслуживающим персоналом по соблюдению должностных инструкций – до 10%
- Своевременное и качественное оформление документов – до 10%
- Работа по своевременному обеспечению необходимыми хозяйственно-бытовыми средствами – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %

9. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы главного бухгалтера:

- Своевременное и качественное оформление и предоставление ежемесячной отчетной документации во все фонды – до 20%
- Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике в учреждении – до 10%
- Пополнение внебюджетного фонда школы за счет средств спонсоров – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %
- Своевременная оплата счетов – до 10%
- Своевременная сдача годового отчета – до 100 %

10. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заведующей столовой:

- Соблюдение сроков реализации продуктов питания – до 10%
- Организация доставки продуктов питания – до 10%
- Сохранность материальных ценностей, имущества, мебели, посуды – до 5%
- Организация и проведение ремонтных работ – до 20%
- Введение новых блюд – до 10%
- Общественная работа (в интересах школы) – до 10%
- Напряженный график работы (интенсивность труда) – 50%

11. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы повара:

- Качественное содержание пищеблока – до 10%
- Участие в проведении ремонтных работ – до 20%
- Введение новых блюд – до 10%
- Высокая культура обслуживания – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %

12. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы секретаря:

- Работа в интенсивном режиме – до 50%
- Своевременное и качественное оформление необходимой школьной документации – до 10%
- Высокий уровень исполнительской дисциплины – до 10%
- Оперативность в исполнении решений органов самоуправления – до 10%
- Заполнение баз данных – до 30%

13. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы рабочего по обслуживанию здания школы:

- Текущий ремонт (в экстренных ситуациях) – до 50%
- Своевременное устранение неполадок – до 10%
- Своевременная очистка крыш школы – до 30%
- Подготовка школ к новому учебному году – до 100% (1 раз в год)
- Напряженный график работы – до 50 %

14. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы дворника:

- Содержание центрального входа в школу (крыльца) в идеально чистом состоянии – до 10%
- Содержание закреплённой территории школьного двора в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии – до 20%
- Напряженный график работы – до 50 %
- За участие в ремонте школы – до 100%

15. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы уборщиц:

- Генеральная уборка – до 20%
- За участие в ремонте школы – до 100%
- Текущий ремонт – до 50%
- Напряженный график работы – до 50 %
- - расширенный объем работы, связанный с производственной необходимостью - до 50%

16. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы сторожа, гардеробщика:

- Обеспечение препятствий нахождения в школе посторонних лиц – 10 %
- Обеспечение сохранности школьного имущества, имущества обучающихся и работников школы – 20%

- Обеспечение сохранности ключей от учебных помещений и запасных выходов – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %
- За участие в ремонте школы – до 100%

17. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы водителя автобуса:

- За работу в сложных метеоусловиях – до 15% (в зимние месяцы)
- Своевременное прохождение техосмотра – до 50% (в периоды прохождения техосмотра)
- Обеспечение безаварийной работы – до 10%
- Напряженный график работы – до 50 %